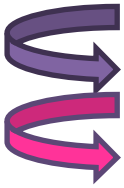
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE LA RÉGION
NORD - PAS-DE-CALAIS

contrat de génération
POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE

emplois d'avenir
POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE

Recruter un jeune avec l'aide de l'Etat :



Le contrat de génération

L'emploi d'avenir

Le 03 mars 2013, la loi sur le contrat de génération est entrée en vigueur. Des entreprises de la Région Nord Pas-de-Calais de moins de 50 salariés se sont mobilisées. Avec la publication de l'arrêté du 26 avril 2013, précisant le contenu des accords d'entreprise, le dispositif se généralise à toutes les entreprises.

Le contrat de génération permet en effet à une entreprise d'assurer la transmission des compétences essentielles de ses salariés séniors. Il facilite le besoin de recrutement d'un jeune à court terme. Il permet à l'entreprise de moins de 300 salariés (appartenant à un groupe de moins de 300) de bénéficier d'une aide financière sur 3 ans.

Ce dispositif est aussi un levier facilitant la transmission patrimoniale de l'entreprise pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Contrat de Génération – Mode d'emploi

1. Public visé

Ce dispositif permet l'embauche d'un jeune et le maintien ou l'embauche d'un senior quelque soit le niveau d'études du jeune. Ce binôme est composé :

- D'un jeune de 16 à 25 ans révolus ; 29 ans révolus pour les personnes en situation de handicap.
- Ou d'un jeune de plus de 26 ans en CDD ou titulaire d'un contrat en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) signé avant le 1er mars 2013 si le jeune était âgé de moins de 26 ans à la signature de son contrat.
- Et d'un sénior en emploi d'au moins 57 ans ; 55 ans révolus pour une embauche ou un salarié en situation de handicap. Possibilité de remplacer le sénior par un chef d'entreprise qui souhaite transmettre, à un jeune, son entreprise de moins de 50 salariés dès lors qu'il est âgé d'au moins 57 ans.

Les entreprises visées sont toutes les entreprises de droit privé quelque soit leur secteur d'activité. L'aide financière est octroyée aux entreprises ou groupes établis en France de moins de 300 salariés à condition que :

- la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche du jeune, n'ait pas fait l'objet, préalablement, d'un licenciement pour motif économique.

- le poste de travail sur lequel est prévue l'embauche du jeune n'ait pas fait l'objet préalablement :

    - d'une rupture conventionnelle homologuée,
    - d'une procédure de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou la faute lourde ou l'inaptitude

2. Type de contrat

Deux contrats de travail à durée indéterminée (un jeune et un sénior)

3. Durée du travail

La durée du temps de travail pour le jeune ne peut être inférieure à 80% de la durée légale.

Temps partiel possible pour le sénior.

4. Accompagnement / Formation

- Formation en interne, en entreprise, sans conditions de durée, sans dispositif particulier.
- Pas d'obligation de tutorat par le salarié âgé composant le binôme. Le binôme pouvant être scindé sur deux sites ou sur deux postes de travail différents.
- Obligation, pour les entreprises de plus de 50 salariés, de décrire, au préalable, les **mesures d'accompagnement du jeune dans l'entreprise** et de transfert des compétences qu'elle met en place.

5. Rémunération

Au minimum, le salaire conventionnel ou le SMIC

6. Aides à l'employeur (conditionnée par la taille de l'entreprise ou du groupe établi en France) :

- Aide financière de 4 000 euros par binôme (jeune et sénior), pendant 3 ans, pour les entreprises ou groupes établis en France de moins de 300 salariés ;
- Les entreprises de moins de 50 salariés pourront bénéficier de l'aide financière pour toutes les embauches réalisées à partir du 1er janvier 2013, si leur demande d'aide est déposée avant **le 17 juin 2013** ;
- Dispositif applicable à la transmission patrimoniale de l'entreprise de moins de 50 salariés ;
- Cumul possible de l'aide financière avec celle du contrat de professionnalisation dans le cas unique d'un CDI ;
- Sous réserve de crédits prochainement délégués, l'Etat pourra prendre en charge, dans la limite de 50% des coûts, un « Appui-Conseil » GPEC pour les entreprises ou groupes de moins de 300 de salariés ;
- Pour les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés, en partenariat avec l'ARACT, organisation de « clusters sociaux» pour aider les entreprises, au dialogue social et aux obligations qui en découlent. Cette action doit permettre d'éviter aux employeurs de plus de 300 salariés, la pénalité prévue à l'article L5121-14 du Code du travail si elles n'ont pas négocié d'accord ou de plan d'action « Contrat de Génération » ;
- Cumul possible du dispositif avec les allégements de charges générales ;
- Intégration des rémunérations versées (jusqu'à 2.5 fois le SMIC) au Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) qui permet une réduction d'impôt de 4% en 2013 au bénéfice des entreprises payant l'Impôt sur le Revenu ou l'Impôt sur les Sociétés ;

- Pour les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés, possibilité de considérer dans l'accord ou le plan d'action « Contrat de Génération », toutes les mesures « emploi » mises en œuvre en faveur des jeunes et notamment celles des emplois d'avenir du secteur marchand ;
- Au total, peut être envisagée, une moyenne de 40% de réductions de coût du travail sur la base d'un SMIC pour une entreprise de moins de 300 salariés.

7. Obligation de négociation en fonction de la taille de l'entreprise

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés : aucune obligation
- Pour les entreprises de plus de 50 salariés, un **diagnostic** de l'employeur sur l'emploi avec un focus « salariés âgés-conditions de travail », jeunes, égalité professionnelle, compétences clefs à transmettre.
- Pour les entreprises de plus de 50 et jusqu'à 299 salariés, si elles veulent bénéficier de l'aide financière, un **accord ou un plan d'action** « contrat de génération » qui définira les actions permettant la transmission des savoirs et des compétences, accompagné, de l'avis du comité d'entreprise et le cas échéant, du procès-verbal de désaccord
- Pour les entreprises de plus de 300 salariés, un **accord ou un plan d'action** « contrat de génération » qui définira les actions permettant la transmission des savoirs et des compétences accompagné de l'avis du comité d'entreprise et le cas échéant, du procès-verbal de désaccord

8. Où s'adresser ?

Le site internet dédié, www.contrat-de-generation.gouv.fr où figurent tous les documents utiles et notamment le formulaire de demande d'aide et dans la rubrique « Outils », la fiche récapitulative des accords.

Pôle emploi assure la gestion administrative et financière de l'aide « Contrat de génération ». Par conséquent, pour bénéficier de cette aide, vous pourrez vous rapprocher de l'Agence pôle Emploi la plus proche de votre entreprise (plateforme téléphonique au 39.39)

Pour des informations générales (obligations de négociations collectives, Appui-conseil,..) : le référent « Contrat de génération » de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE la plus proche de votre entreprise.

Créés par la loi du 26 octobre 2012, les emplois d'avenir ont été rapidement mis en place en région Nord-Pas-de-Calais et ont d'ores et déjà permis à plus de 1500 jeunes de bénéficier d'un contrat de travail.

Mobilisables par les entreprises, les emplois d'avenir permettent à la fois de donner une première expérience professionnelle à des jeunes qui vont ainsi développer leurs compétences en lien avec les besoins de l'entreprise et de soutenir financièrement les entreprises qui ont un besoin de recrutement.

Emploi d'avenir : Mode d'Emploi

Un emploi d'avenir est un contrat de travail relevant du statut juridique du contrat unique d'insertion (CUI) et pour lequel l'Etat verse à l'employeur une aide financière conditionnée aux respects des engagements du contrat.

1. **Objectif**

Permettre à un employeur qui souhaite recruter des jeunes à court terme de bénéficier d'une aide financière dès lors qu'il recrute en CDI, en CDD de 3 ans ou d'un an renouvelable deux fois, des **jeunes sans diplôme et motivés ou titulaire d'un CAP ou d'un BEP.**

2. **Public éligible**

- Salariés : jeunes âgés de 16 à 25 ans ou jeunes reconnus travailleurs handicapés jusque 29 ans révolus
  - sans diplôme ou titulaires d'un CAP ou BEP
  - **ou** à titre dérogatoire, diplômés d'un Bac à Bac+3 et résidants en zone urbaine sensible ou dans une zone de revitalisation rurale
- Employeurs : les associations, les collectivités, les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, les entreprises du secteur marchand.
  - L'appartenance à l'une ou l'autre de ces catégories conditionne le montant de l'aide versée par l'Etat.
  - Pour les emplois d'avenir du secteur marchand (employeurs relevant du secteur marchand et n'ayant pas le statut associatif), une liste des secteurs éligibles aux emplois d'avenir a été fixée au niveau régional **par arrêté préfectoral et après avis des partenaires sociaux**. Les filières et secteurs en tension sont d'ores et déjà repérés **sans qu'aucun effet de seuil** ne conditionne l'éligibilité de l'employeur ou le montant de l'aide. Il s'agit des :

    - Services à la personne
    - Structures de l'économie sociale et solidaire relevant du secteur marchand telles les SCOP, SCIC à l'exception du secteur bancaire et des mutuelles
    - Filières agroalimentaires et de la filière verte

- Filières numériques
- Filières animation, loisirs et touristiques
- Filières bâtiment et énergie, métallurgie

3. **Type de contrat**
   - Pour les associations : CDI ou CDD de 3 ans ou CDD d'un an renouvelable deux fois
   - Pour les entreprises du secteur marchand : contrat à durée indéterminée

4. **Durée de travail**

   Contrat de travail à temps plein ou à temps partiel si la situation du jeune ou la nature de l'emploi le justifie

5. **Rémunération**

Au minimum, le salaire conventionnel ou le SMIC

6. **Aide financière**

   - Pour les associations : **75%** de la rémunération est **prise en charge par l'Etat**
   - Pour les GEIQ : **47% de la rémunération prise en charge par l'Etat**

Pour les associations : Aide complémentaire de la région et des deux départements possible permettant à une grande part des emplois d'avenir de ce secteur de bénéficier d'une prise en charge à **100%**

Pour les GEIQ une aide complémentaire de la région possible

   - Pour le secteur marchand : **35%** du SMIC sur une durée maximale de trois ans (reste 930 € à la charge de l'employeur sur la base du SMIC)
   - Cumul possible du dispositif avec les allégements de charges générales ;
   - Intégration des rémunérations versées (jusqu'à 2.5 fois le SMIC) au Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) qui permet une réduction d'impôt de 4% en 2013 au bénéfice des entreprises payant l'Impôt sur le Revenu ou l'Impôt sur les Sociétés ;

7. **Accompagnement / Formation**

- L'employeur désigne un tuteur qui sera chargé d'accueillir, d'informer, de guider le jeune pendant toute la durée de l'emploi.
- Cet accompagnement interne à l'entreprise est doublé d'un accompagnement externe mis en place par la mission locale.
- L'employeur définira progressivement avec le salarié en emploi d'avenir un parcours de formation permettant une montée en qualification du jeune pendant la durée de l'emploi d'avenir. Il pourra s'appuyer pour monter ces actions sur pôle emploi, la mission locale, cap emploi ou l'OPCA dont il relève. Les OPCA ont mis en place une offre de formation dédiée aux emplois d'avenir.

- L'employeur décrira dans **le dossier de demande d'aide** les mesures d'accompagnement et de formation mises en place.

8. Où s'adresser ?

- L'agence Pôle emploi la plus proche de votre entreprise (Plateforme téléphonique **n°3995**) ou la mission locale de votre territoire : **www.missionslocales-npdc.fr**
- Un site internet dédié **www.lesemploisdavenir.gouv.fr**
- Pour accompagner le jeune dans son parcours de formation : l'OPCA dont relève votre activité, Pôle emploi ou la mission locale.
- Pour des informations générales, l'Unité Territoriale de la DIRECCTE la plus proche de votre entreprise.